

Zamestnancovi v prípade ukončenia pracovného pomeru dohodou výpovedná doba neplynie

Zamestnanec môže skončiť pracovný pomer so zamestnávateľom niekoľkými spôsobmi: dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe, príp. môže ísť o skončenie pracovného pomeru uplynutím doby určitej, kedy skončí uplynutím dohodnutej doby. V praxi sa najčastejšie stretávame s inštitútom dohody a výpovede. V prípade dohody sa pracovný skončí dňom, na ktorom sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli. Ide teda o dvojstranný právny úkon, ktorého platnosť si vyžaduje súhlas oboch strán. V záujme právnej istoty by sa mala dohoda uzatvoriť písomne, pričom jedno vyhotovenie si ponecháva zamestnanec a druhé zamestnávateľ. Skončiť pracovný pomer výpoveďou môže zamestnanec kedykoľvek a z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez udania dôvodu, dokonca aj v čase keď je napr. práceneschopný. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce. Pracovný pomer sa však nekončí dňom doručenia výpovede, ale uplynutím výpovednej doby, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Ak ku dňu doručenia výpovede trval pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa aspoň jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace. Ak pracovný pomer trval menej ako jeden rok, tak je výpovedná doba jeden mesiac.

Príklad: Zamestnanec pracuje vo firme A. Na konci augusta však dostal výhodnejšiu pracovnú ponuku od firmy B. Do novej práce by mal nastúpiť už 15.9. Výpoveď však podať nemôže, keďže výpovedná doba je dva mesiace a nástup do novej práce by tak nestihol. Dohodne sa preto so zamestnávateľom na skončení pracovného pomeru ku dňu 14.9., t.j. ku konkrétnemu dátumu. Keďže ide o skončenie pracovného pomeru dohodou, s týmto dátumom skončenia pracovného pomeru musí súhlasiť aj zamestnanec aj zamestnávateľ.

Ste pripravení na novinky z veľkej novely zákona o dani príjmov, na ročné zúčtovanie dane za rok 2019 a legislatívne zmeny v roku 2020? Už viete, kedy zamestnanec nebude povinný, na účely uplatnenia daňového bonusu, predložiť potvrdenie o návšteve školy? Mzdová akadémia Maxim vás pozýva na odborné školenie:

"Ročné zúčtovanie preddavkov na daň za rok 2019, ročná uzávierka a legislatívne zmeny v mzdovej účtárni od 1.1.2020"

Počas jediného dňa sa dozviete všetko podstatné, čo potrebuje mzdová účtáreň vedieť na prelome rokov 2019/2020. Každý z účastníkov získa mzdový kalendár a mzdovú kalkulačku s parametrami platnými pre rok 2020. Formulár PRIHLÁŠKY a podrobný PROGRAM už nájdete na www.mzdovaakademia.sk. Dávame do pozornosti, že o tieto semináre býva každoročne vysoký záujem, takže v prípade záujmu si svoje miesto nezapodajte včas rezervovať.

Rekreačný príspevok a spôsob preukazovania úhrady výdavkov na rekreáciu (príklad z praxe)

Zamestnanec predložil zamestnávateľovi žiadosť o rekreačný príspevok, ku ktorej priložil faktúru na meno zamestnanca plus dve ďalšie osoby (manželka a mladší syn). Platba bola zrealizovaná z účtu staršieho plnoletého syna, ktorý sa na rekreácii nezúčastnil. Je možné uznať a vyplatiť zamestnancovi nárok na rekreačný príspevok? Úhrada oprávnených výdavkov na rekreáciu musí byť zaplatená z účtu zamestnanca, ktorý si príspevok na rekreáciu uplatňuje alebo z účtu manželky, a to v prípade, že majú bezpodielové spoluvlastníctvo manželov. Ak v uvedenom prípade úhradu oprávnených výdavkov na rekreáciu zaplatil starší syn zamestnanca zo svojich finančných prostriedkov, zamestnanec nemá nárok na príspevok na rekreáciu.

Výkon práce v sobotu a v nedeľu (príklad z praxe)

Zamestnanci pracujú v trojzmennej prevádzke od pondelka do piatka. Na čo majú nárok, ak odpracujú sobotu alebo nedeľu v prípade, ak si nebudú alebo naopak budú čerpať náhradné voľno? Nakoľko sobota a nedeľa nie je obvyklý pracovný deň tohto zamestnanca, pri výkone práce v tento deň, pôjde o výkon práce nadčas. Za výkon práce v sobotu a v nedeľu patrí zamestnancovi mzda, príplatok za prácu nadčas, za prácu v sobotu, príp. príplatok za prácu v nedeľu. Nárok na príplatok za prácu nadčas zamestnanec stratí, ak bude za prácu nadčas čerpať náhradné voľno. Ostatné nároky mu zostávajú zachované. Chcete sa o mzdovej problematike dočítať viac? Odporúčame dve publikácie, ktoré zaradili medzi najpredávanejšie tituly z vydavateľstva Wolters Kluwer.

